

Personnel concerné	Thème	Objet	Mesures annoncées par le gouvernement Arizona	Conséquences
Tous	Aménagements du temps de travail	Crédit familial	Création, en concertation avec les partenaires sociaux, du crédit familial , intégrant les congés existants liés à la naissance et aux soins ultérieurs de l'enfant, via la logique de sac à dos.	• Passage d'une logique d'un droit des parents à un droit de l'enfant qui met son quota de crédit-temps à disposition de son ou de ses parents et même de ses grands-parents. • Les modalités restent à négocier.
Tous	Aménagements du temps de travail	Durée et contrat de travail	Flexibilité de la journée de travail en fonction des congés scolaires	Une des rares mesures positives de l'accord.
Tous	Conditions de travail	Télétravail	Examen de la possibilité de prendre en compte les heures prestées durant le trajet domicile-lieu de travail en transport public dès que les trains seront mieux équipés (prises, wifi ou couverture 4G suffisante, etc.)	Pourrait être positif pour certains travailleurs.
Tous	Conditions de travail	Formation	Maintien d'un droit individuel à la formation mais complété par une plus grande flexibilité et une collectivisation partielle . La plateforme fédérale enregistrant les droits individuels à la formation est supprimée.	Que devient le droit individuel de cinq jours par an ?
Tous	Salaires	Indexation	Maintien de l' indexation automatique des salaires ; mais les interlocuteurs sociaux doivent préparer un avis sur le système d'indexation automatique des salaires pour le 31/12/2026.	• Dès juillet 2025, non-indexation du plafond des traitements des fonctionnaires et des pensions supérieures à 5.025 € brut. L'indexation doit s'appliquer à tous, sans limites, et ne peut être réglée que par des dispositions fiscales. Supprimer l'indexation par un bout, c'est permettre un engrenage catastrophique par la suite des non-indexations successives. • Indexation pour le service public et les allocations reportée à trois mois après le dépassement de l'indice pivot. Toutes les pensions et allocations vont donc perdre une indexation d'une valeur de deux fois 2% du montant de l'allocation. • À terme, risque que patronat et syndicat ne parviennent pas à un accord sur ce dossier.
Tous	Contrat	Durée et contrat de travail	Suppression de l'obligation d'une durée hebdomadaire d'au moins à tiers temps d'un horaire complet.	Renforcement des risques de contrats d'appel dont le temps de travail n'est pas convenu a priori.
Tous	Maladie	Maladie courte durée	Certificat médical facultatif pour le 1 ^{er} jour de maladie ramené à 2 fois par an, au lieu de 3 fois.	Réduction d'une facilité alors que la disponibilité des médecins n'est pas toujours assurée
Tous	Maladie	Maladie longue durée	• Parcours de réintégration professionnelle obligatoire si une analyse révèle un potentiel d'emploi. • Réduction de l'indemnité maladie de 10% (au lieu de 2,5%) pour les personnes qui ne respectent pas leurs obligations administratives et/ou en cas d'absence non justifiée à la convocation d'un coordinateur "Retour au Travail" ou d'un médiateur du service pour l'emploi. • Sanction des médecins qui prescrivent des périodes d'incapacité plus nombreuses et/ou plus longues. • Renforcement des conditions du financement des frais de fonctionnement des mutuelles à la mesure dans laquelle elles parviennent à réintégrer les malades de longue durée sur le marché du travail. • Contribution "de responsabilisation" pour les employeurs, de 30% de l'indemnité d'incapacité primaire pour 2 mois à partir du 31^e jour d'incapacité primaire.	<i>Il faut s'attaquer au travail qui rend malade, pas au travailleur malade !</i> • Aggravation de l'impact des rechutes potentielles. • Malades assimilés à des « suspects ». • Pression sur les personnes et les structures de soin pour contraindre et accélérer la reprise du travail. • Pression sur les employeurs.
PAT, PS non définitif, chercheurs	Aménagements du temps de travail	Crédit temps (fin de carrière)	Crédit-temps de fin de carrière possible à partir de 55 ans, avec une carrière professionnelle d'au moins 30 ans (35 ans en 2030) et au moins 156 jours travaillés par année.	• Condition de carrière passe de 25 ans à 30 ans en 2025 (à 35 ans en 2030) • Obligation de compter 156 jours de travail effectif par année ==> Inaccessible aux personnes qui auront travaillé à mi-temps (max) pendant la majeure partie de leur carrière

Personnel concerné	Thème	Objet	Mesures annoncées par le gouvernement Arizona	Conséquences
PAT, PS non définitif, chercheurs	Aménagements du temps de travail	Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	Suppression du RCC , sauf pour le RCC médical ; maintien des droits acquis des personnes en RCC, mais activation vers un nouvel emploi.	Cette mesure s'appliquerait dès 2025, depuis l'accord du gouvernement.
PAT, PS non définitif, chercheurs	Pension	Pension anticipée - secteur privé	La pension anticipée est possible à partir de 60 ans et 42 années de carrière avec 234 jours de travail effectif par année. Pour les personnes qui partent avant l'âge de la retraite, il y aura création d'un malus de 2 % (jusqu'en 2030), de 4% (jusqu'en 2040), de 5% (à partir de 2040) par année d'anticipation, sauf dans certaines circonstances.	Pension anticipée à partir de 60 ans MAIS : • Périodes assimilées (maladie, chômage) supprimées (conséquences négatives, surtout pour les femmes) • Application d'un malus qui diminue le montant de la pension ==> recours à la pension anticipée découragé
PAC définitif, LR définitif, personnel définitif des cadres d'intégration ISA-TI	Pension	Pensions - secteur public	DISPARITION PROGRESSIVE DES RÉGIMES PRÉFÉRENTIELS • Respect des droits acquis dans le régime actuel. Pour les prestations effectuées à l'avenir à partir du 1er janvier 2027, nous ramenons tous les tantièmes préférentiels existants au système ordinaire (tantième 1/60) qui suppose une carrière complète après 45 ans de service. • Le coefficient d'augmentation sera de 1 pour toutes les catégories de personnel à partir du 01/01/2027. Pour l'enseignement et les services actifs (tels qu'ils sont définis aujourd'hui), le coefficient d'augmentation restera 1,05 avec une diminution annuelle de 0,005 à partir de 2027 jusqu'à 1,025 en 2032. PROLONGATION DU DÉLAI DE TRAITEMENT DE RÉFÉRENCE POUR LES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES Aujourd'hui, pour le calcul de la pension dans la fonction publique, seul le traitement des 10 dernières années de la carrière est pris en compte. Élimination progressivement de cette inégalité dans le calcul de la pension des statutaires en allongeant chaque année à partir de 2027 la période de référence pour ce calcul pour atteindre 45 ans en 2062	• Démantèlement progressif du régime statutaire et, en conséquence, de celui de la pension d'État, à la suite de la première réforme en 2012 ainsi que celle prévue dans l'avant-projet de loi Bacquelaine, mais qui n'a pas abouti, suite à la démission du gouvernement fédéral en 2018. Voir : - DDS 175 (2018/4) : https://www.desy.ucl.ac.be/node/463 - note CNE (2018) sur la pension du PAC définitif : https://bit.ly/CNEUCL-PensionPac2018. Démantèlement (progressif, insidieux et scandaleux) du statut public du personnel académique dans les universités, en commençant par la pension d'État, sans que les artifices compensatoires maintiennent le même niveau de revenu. • La concertation sociale qui sera demandée par les délégations syndicales sur cette nouvelle réforme ne sera pas une partie de plaisir, puisque même le CREF et le VLIR (recteurs flamands) qui étaient intervenus en amont en décembre 2024 n'ont pas été entendus !
Tous	Université	Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les chercheurs	Le gouvernement clarifiera davantage le régime actuel d'exonération du précompte professionnel pour les employés de R&D et apportera des améliorations qualitatives afin de garantir au maximum une sécurité juridique, l'efficacité, un contrôle budgétaire et une stabilité. Le champ d'application de la dispense partielle de versement du précompte professionnel est réformé pour ce qui concerne la recherche dans les universités, les hautes écoles, les hôpitaux universitaires et les fonds pour la recherche scientifique. En outre, nous prévoyons de clarifier le champ d'application pour les institutions scientifiques agréées en fournissant des critères objectifs et transparents.	Cette mesure n'a aucun impact au niveau pécuniaire pour les personnels concernés dans les universités et au FNRS. MAIS : Effet négatif important sur les ressources financières des universités et du FNRS et, en conséquence, sur le volume global de l'emploi. (Montant pour les universités belges, le FNRS et le FWO : 200 M€ en 2022)
Tous	Université	Institutions scientifiques et culturelles fédérales	Le gouvernement souhaite « dynamiser » les institutions scientifiques et culturelles fédérales en vue de « professionnaliser » ces institutions et organiser une « plus grande efficacité ».	Pertes de débouchés pour les scientifiques dotés d'un doctorat issus des universités et de participation de ces institutions à des projets de recherche avec les universités.

Analyse des mesures Arizona

Personnel concerné	Thème	Objet	Mesures annoncées par le gouvernement Arizona	Conséquences
citoyens hors UE	Université	Restrictions dans la politique de visas d'entrée et de regroupement familial	• Fermeture des frontières pour les étudiants en provenance de certains pays qui n'obtiendront plus de visas d'entrée en Belgique. Renforcement des conditions d'entrée pour obtenir un visa d'entrée pour poursuivre des études en Belgique. • Les critères de regroupement familial deviennent plus sévères. Les délais sont plus longs.	Impact négatif sur les échanges scientifiques internationaux et les codiplômations doctorales avec des universités belges.